

ПРОБЛЕМЫ СОЦИАЛЬНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ЛИЧНОСТИ

Н.А. Багина

Екатеринбург, РГППУ¹

Особенности межличностного взаимодействия военных²

Конфликт в организации – это осознанное противоречие между общающимися членами этого коллектива, который сопровождается попытками его решить на фоне эмоциональных отношений в рамках организации или в организационном пространстве. В отечественной психологии проблемой конфликта занимались многие ученые, такие как Н.В.Гришина, А.Я.Анцупов, В.В. Ковалев, Д.П. Кайдалов, Л.А. Петровская, А.И. Шипилов. В зарубежной психологии М.Дойч, Р.Блейк, Дж.Мутон, Я.Морено, К.Хорни, Э.Фромм, Г.Салливан.

По мнению Н.В. Гришиной, конфликт - это осознанное препятствие в достижении целей совместной деятельности, реакция на почве несовместимости характеров, несходства культурных основ и потребностей. Среди основных черт конфликта выделяют: наличие противоречия между субъектами, их противодействие, негативные эмоции по отношению друг к другу. Конфликты происходят и в большой, и в малой организации, и могут привести к ее негативным последствиям. Взаимоотношения в период учебы в военном училище неразделимо связаны с общением и совместной деятельностью. Они сопровождаются взаимным обменом мыслей, чувств, поступков, что, в свою очередь, приводит к согласию или несогласию в межличностных отношениях и установлению определенного уровня взаимоотношений, свойственного каждому периоду обучения.

Проблему исследования определяют социальные аспекты межличностного взаимодействия военных, к которым относятся:

1. Недостатки обеспечения подразделений необходимыми ресурсами для нормальной жизнедеятельности и выполнения задач, что относится ко всему

¹ РГППУ - Российский государственный профессионально-педагогический университет

² Научный руководитель - канд. пед. наук, доц., Е.Г.Лопес

спектру, как материальных средств, так и к укомплектованности подразделений. Необходимость выполнения задач порождает конфликты.

2. Нарушения социальной справедливости при распределении нагрузки, материальных и духовных благ, в системе поощрения и наказания. Речь идет не только о материальной стороне, но и об очередности выполнения обязанностей в нарядах, равномерности служебной нагрузки, представлении к поощрениям, правильности наказаний и т.п.

3. Субординационный тип отношений военнослужащих, продиктованный укладом воинской службы. Наиболее конфликтными являются отношения по вертикали и особенно отношения между подчиненными и непосредственными начальниками.

4. Сложность и динамичность воинской деятельности. Например, на определенные временные отрезки (апрель – май и октябрь – ноябрь) приходится около 40% конфликтов между руководителями и подчиненными. Это связано, во-первых, с процессом увольнения и призыва, во-вторых, с повышением требовательности в конце учебных периодов.

5. Затруднения в социальной и профессиональной адаптации военных к своему должностному статусу. Исследования показывают, что наиболее конфликтны первые 3 – 4 месяца пребывания военного в новой должности.

6. Примерное равенство ряда категорий военнослужащих-начальников по возрасту с подчиненными (диады «офицер – прапорщик», «сержант – солдат»).

Целью нашего исследования является изучение особенностей межличностного взаимодействия военных.

В ходе исследования нами была выдвинута гипотеза о наличии особенностей межличностного взаимодействия в группе курсантов специальности МЧС РФ и рядовых войсковой части МО РФ.

Для этого были использованы три методики: «Модульный социотест» А.Я. Анцупова, методика измерения локуса ролевого конфликта П.П. Горностай, методика «Субъективная оценка межличностных отношений» (СОМО).

Результаты корреляционного анализа показали наличие взаимосвязи межличностных конфликтов и ролевого поведения военных. В исследовании приняли участие 58 человек. Полученные данные свидетельствуют о том, что существует значимая взаимосвязь между шкалой локуса ролевого конфликта и шкалой «Отчужденность в отношениях» СОМО в воинском коллективе ВЧ.

На основании сравнительного анализа результатов мы предполагали о наличии значимых различий между особенностями межличностного взаимодействия в группе курсантов и особенностями межличностного взаимодействия военных в воинском коллективе. Полученные данные свидетельствуют о том, что существуют значимые различия между особенностями межличностного взаимодействия в группе курсантов и особенностями межличностного взаимодействия в воинском коллективе по «Шкале локуса ролевого конфликта». Показатели в группе курсантов (33,71) более выражены, чем в группе военных (25,57). Между показателями остальных шкал методик СОМО и МСА нет значимых различий.

Таким образом, результаты исследования позволили сделать следующие выводы:

1. Обнаружены межличностные конфликты в военных коллективах и группе курсантов, в том числе выявлено количество явно конфликтных, потенциально конфликтных и полуконфликтных диадных отношений в данных группах. Был выявлен ранговый показатель по каждому модулю и статус каждого члена коллектива в группе.

2. Для военных коллективов свойственно наличие дисгармонии в межличностных отношениях. Большое количество оценок, свидетельствующих о наличии дисгармоничности в отношениях, наблюдается по шкале «Напряженность в отношениях» у обеих групп.

3. Большинство курсантов характеризуется промежуточным локусом ролевого конфликта, большинство военных – экстернальным типом локуса ролевого конфликта.

4. Существует взаимосвязь между межличностными конфликтами и ролевым поведением военных.

5. Существуют значимые различия между особенностями межличностного взаимодействия в группе курсантов военнаправленной специальности и особенностями межличностного взаимодействия в воинском коллективе по «Шкале локуса ролевого конфликта» Полученные результаты были подвергнуты статистическому анализу, что позволяет говорить об их достоверности. В результате проведенного исследования гипотеза о наличии межличностных конфликтов в группе курсантов военнаправленной специальности и воинском коллективе нашла свое подтверждение.

Продолжение исследования возможно в направлении глубинного анализа межличностных конфликтов (причин, характера протекания конфликта) при использовании лонгитюдных методов исследования, метода наблюдения, беседы, а также методик, изучающих личностные характеристики военных, и разработки эффективных методов борьбы с конфликтами в каждом конкретном случае, а также методов профилактики их возникновения. Для психолога, получившего подобные сведения, в первую очередь основными направлениями работы с коллективом должны стать: снижение числа конфликтных отношений в коллективе, выявление и профилактика противоречий, лежащих в основе данных отношений.

Библиографический список:

1. *Анцупов А.Я.* Социально-психологическая оценка персонала / А.Я. Анцупов, В.В. Ковалев. М.: ЮНИТИ ДАНА, 2006. 303 с.
2. *Гришина Н.В.* Психология конфликта / Н.В. Гришина. СПб.: Питер, 2000. 464 с.
3. *Ковалев А.Г.* Коллектив и социально-психологические проблемы руководства [Текст] / А.Г. Ковалев. М.: Политиздат, 1975. 271с.
4. *Конфликтология: Учебник / А.С. Кармина.* СПб.: Лань, 2000. 448 с.